

УДК 316

Кушнір А. – гр. ПО-11

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Науковий керівник: ст.. викладач Сівчук П.І.

Kushnir A.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

LABOR CONFLICTS AND THEIR SOLUTIONS

Supervisor: Peter Sivchuk

Ключові слова: конфлікти , трудові конфлікти

Keywords: conflicts, labor conflicts

Трудовий конфлікт є видом соціального конфлікту, об'єктом якого є трудові відносини й умови їхнього забезпечення. Трудовий конфлікт — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладання чи зміни колективного договору, угоди; невиконання вимог законодавства про працю. В основі трудового конфлікту лежить боротьба між індивідами (чи групами) за досягнення (чи збереження) засобів виробництва, економічної позиції, влади чи інших цінностей, що мають суспільне визнання, а також підпорядкування, нейтралізація, усунення дійсного (або уявного) супротивника.

Трудовий конфлікт — складне соціальне явище, що має свою структуру і функції. До основних функцій конфлікту належать: інтеграційна, сигналізаційна, інформаційна, інноваційна, трансформаційна, стабілізаційна, соціалізаційна.

Серед об'єктивних причин конфліктів є недостатнє фінансування відповідних витрат бюджетних установ, організацій; недостатнє фінансування з дотацій, субсидій, передбачених законодавчими і нормативно-правовими актами для відшкодування фінансових витрат; значні обсяги кредиторської та дебіторської заборгованостей; криза неплатежів; недосконалість податкова політика; слабка наповненість місцевих бюджетів.

Під вирішенням трудового конфлікту в соціології розуміють процес управлінського впливу на перебіг трудового конфлікту з метою зняття (усунення) причин його виникнення та негативних наслідків. До основних методів вирішення соціальних конфліктів у сфері виробництва належать: компроміс, переговори, застосування сили (влади, закону, традиції). У літературі розрізняють три принципово різні способи регулювання трудових конфліктів:

- компромісний, заснований на узгодженні інтересів між сторонами, що конфліктують;
- односторонній, який полягає в придушенні однією стороною іншої;
- інтегративний, за якого розробляються і впроваджуються нові способи й моделі поведінки сторін, що конфліктують, у тій сфері, яка спричинила конфлікт.

Отже, конфлікт може бути функціональним і сприяти підвищенню ефективності організації або дисфункціональним і призвести до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва й ефективності виробництва.